

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

Mardi

31 octobre 2017

Séance de 17 heures 15

Compte rendu n° 13

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

**Présidence de
Mme Brigitte
Bourguignon,
*Présidente***

- Audition des organisations représentatives des employeurs sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 237) (M. Laurent Pietraszewski, rapporteur)..... 2
- Présences en réunion..... 14



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mardi 31 octobre 2017

La séance est ouverte à dix-sept heures quinze.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente)

La commission des affaires sociales procède à l'audition des organisations représentatives des employeurs sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 237) (M. Laurent Pietraszewski, rapporteur)

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Mes chers collègues, notre ordre du jour appelle l'audition des organisations représentatives des employeurs sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social.

M. Michel Guilbaud, directeur général du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). La préparation de la loi de ratification nous offre l'occasion d'exprimer l'appréciation globale que nous portons sur les ordonnances qui vont vous être soumises.

Notre appréciation tant du processus de discussion avec le Gouvernement que du contenu de ces textes est globalement positive, même s'il y aura naturellement des nuances dans les positions des uns et des autres. Ces ordonnances répondent à une nécessité : l'adaptation des entreprises à une réalité toujours plus mouvante, notamment sous l'effet du numérique, et à une compétition toujours accélérée.

Les ordonnances, en pleine cohérence avec la loi d'habilitation, offrent aux entreprises des outils et une souplesse d'organisation nouveaux, grâce à un dialogue social dans la continuité de ce qui existait, mais renouvelé. Les règles évolueront par la négociation ; le partage des diagnostics et de la stratégie sera facilité par un dialogue tant économique que social.

La façon dont le Gouvernement a mené la concertation a été à notre sens productive, respectueuse et méthodique, avec des rendez-vous préparés et des bilans tous les quinze jours sous l'égide de la ministre. Naturellement, le contenu détaillé des textes n'était pas connu à l'avance ; ils ont été construits, nous pouvons en témoigner, dans le temps de la concertation. Mais sur le périmètre des sujets abordés, comme sur les repères communs aux partenaires sociaux, qui se connaissent bien, nous n'avons jamais été pris à revers. Cela a été salué par tous les acteurs, y compris les représentants des salariés.

Une attention toute particulière a été portée aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME), qui, jusqu'ici, étaient les oubliées des réformes du droit du travail.

Ces ordonnances accordent, je le disais, une grande importance au dialogue social, ouvrant un nouvel espace de confiance entre les partenaires sociaux, notamment au niveau de la branche professionnelle. Sur ce sujet, une approche consensuelle permet de préserver le rôle de régulation de la branche, qui débattrà d'un socle de droits, tout en laissant assez de

souplesse pour que chaque entreprise puisse s'adapter. Dans de nombreuses branches, entre la PME et la grande entreprise, mais aussi entre des métiers parfois très différents, la définition d'une norme unique n'aurait pas eu de sens.

Un nouvel espace de négociation s'ouvre également dans des entreprises qui en étaient jusqu'ici démunies : je pense bien sûr aux TPE de moins de vingt et de moins de cinquante salariés. Le MEDEF aurait souhaité l'ouverture des mêmes possibilités au-delà de cinquante salariés : c'est notre principal regret. Lorsque le délégué syndical existe, c'est lui qui négocie ; mais, dans une immense majorité d'entreprises, il n'est pas présent : il faut donc créer le contexte du dialogue social et de la négociation. Ce sera une façon de faire appel à la responsabilité des acteurs. Dans un deuxième temps, les salariés pourront se tourner vers les syndicats et leurs compétences. Mais le passé a montré qu'en la matière, la contrainte ne fonctionnait pas, et que le dialogue social ne se développait pas assez dans les petites entreprises.

Enfin, le MEDEF appelait de ses vœux depuis longtemps la fusion des instances représentatives du personnel (IRP). Une négociation avait porté sur ce thème en 2014 ; malheureusement, elle n'a pas abouti. Le comité social et économique (CSE) permettra aux représentants salariés de disposer d'une vision globale des enjeux de l'entreprise : il y a souvent un continuum entre les sujets qui relevaient auparavant des différentes instances, de l'avenir de l'entreprise aux conditions de travail.

La réforme proposée par le Gouvernement nous paraît donc pleinement cohérente. Tout, j'y insiste, passera par la négociation : aucune règle ne s'imposera de façon uniforme ; c'est bien par le dialogue social que chaque entreprise pourra s'adapter à ses contraintes particulières.

Les nouvelles mesures relatives à la sécurisation des relations de travail nous paraissent également essentielles. Je pense d'abord au plafonnement des indemnités et aux dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse au licenciement. Les anciennes règles étaient source d'une insécurité à la fois juridique et économique. Bien sûr, l'appréciation du juge continuera de s'exprimer dans le cadre fixé, puisque les ordonnances posent des planchers et des plafonds. Quant à la définition des difficultés économiques à l'échelle nationale, il s'agissait d'une attente très forte des investisseurs avant de reprendre le risque d'investir en France. Dans ces deux cas, la France rejoint le standard européen et international, ce qui est propre à donner confiance et permettra l'investissement et l'embauche, notre objectif à tous.

Le bilan que nous tirons de ces ordonnances est donc globalement positif. Il faut accepter que les compromis dessinés par le Gouvernement après la concertation reprennent différents points de vue. Le MEDEF serait peut-être allé plus loin, mais nous sommes très favorables à la ratification de ces ordonnances par le Parlement.

M. Jean-Michel Pottier, vice-président chargé des affaires sociales de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME). Je peux moi aussi témoigner de la qualité de la concertation menée par le Gouvernement : nous avons eu le sentiment de faire avancer les choses pas à pas. Malgré certaines préventions, les ordonnances n'étaient pas écrites dès le départ. Ainsi, le projet initial du Gouvernement était de renvoyer tous les accords au niveau de l'entreprise ; le texte final accorde au contraire une place tout à fait nouvelle à la branche professionnelle. Il faut signaler cette capacité à s'écouter, et à s'entendre.

Ces mesures sont à nos yeux historiques : c'est la première fois que le code du travail prend à ce point en compte les spécificités des petites entreprises.

Nous accordons beaucoup d'importance au renforcement de la branche et à son articulation avec l'accord d'entreprise. Le rôle de régulation de la branche est réaffirmé : c'est une sécurité pour les chefs d'entreprise comme pour leurs salariés. Le dialogue social qui se noue dans certains secteurs le montre déjà. Tout accord de branche devra comporter des mesures spécifiques aux TPE et PME : sans ces mesures, pas d'extension possible. C'est une incitation cruciale, qui pèsera naturellement dans le dialogue social au sein des branches. Enfin, un financement spécifique devrait permettre d'accroître la participation des représentants salariés et employeurs des petites entreprises aux négociations de branche.

Nous appelons de nos vœux depuis longtemps un dialogue social direct dans les TPE et PME. Les ordonnances l'instaurent, aux deux niveaux des entreprises de moins de cinquante et de moins de vingt salariés – dans ces dernières, le personnel pourra être directement consulté en l'absence de représentant élu. Le robinet du dialogue social est ainsi ouvert en grand, alors que jusque-là seul un petit filet d'eau coulait. Ce dialogue existe déjà en réalité, car le chef d'entreprise et ses salariés travaillent ensemble, et savent bien qu'il faut convenir d'une organisation, mais il sera ainsi sécurisé, et des accords d'entreprise en bonne et due forme remplaceront des accords tacites.

La mission du représentant du personnel change de nature, ce qui entraînera aussi à notre sens un profond changement du dialogue social. D'élu, assigné à un rôle de représentation et de revendication, il devient négociateur. La vision des salariés comme du chef d'entreprise changera considérablement, et les comportements devraient en être profondément modifiés : les petites entreprises auront intérêt à disposer d'un représentant du personnel, avec qui elles pourront négocier, et la pression des salariés sera également forte pour ce représentant.

Enfin, ces nouvelles règles constituent pour les organisations syndicales, qui ne l'avaient pas dans un premier temps, un formidable appel d'air, si elles sont capables d'offrir des services qui correspondent à la réalité des besoins des TPE-PME, surtout lorsque celles-ci sont en difficulté. Les syndicats pourront alors jouer un rôle accru.

Parmi les mesures phares, il faut signaler la barémisation des dommages et intérêts en cas de rupture du contrat de travail sans cause réelle ou sérieuse, c'est-à-dire de licenciement dit abusif. C'est un signal important pour les TPE-PME : ces jugements prud'homaux, pour des raisons d'ailleurs souvent plus de forme que de fond, tenaient de la loterie pour les salariés – le Premier ministre nous a fait part d'une étude montrant que les montants pouvaient varier de un à quatre suivant le tribunal, pour une même cause – mais aussi de la roulette russe pour les employeurs. De telles condamnations provoquaient parfois la mort lente de l'entreprise. Tout cela est fini.

Le Gouvernement nous a promis un traitement fiscal et social unifié des ruptures ; il faudra aller jusqu'au bout de cette démarche. Jusqu'ici, la procédure est pousse-au-crime : plus on va loin, moins la charge sociale et fiscale est lourde.

Nous nous attendons à un assèchement des contentieux : toutes les parties en présence connaissent les montants en jeu ; dès lors, elles préféreront plus souvent une conciliation rapide à un procès long, fastidieux et paralysant pour l'entreprise. Il est essentiel

à nos yeux de faciliter les médiations, afin que l'entreprise sorte plus vite du contentieux et reparte vers de nouveaux projets.

Ces mesures constituent à notre sens un tournant historique dont nous nous félicitons.

M. Alain Griset, président de l'Union des entreprises de proximité (U2P). Je voudrais redire que la méthode du Gouvernement – faite notamment de multiples rencontres avec le Premier ministre, la ministre et son cabinet, qui nous ont permis d'exposer longuement nos prises de position – nous a entièrement satisfaits.

Nous considérons que les dispositions qui vous sont soumises vont, pour cette fois, dans le bon sens pour les entreprises que nous représentons, qui comptent toutes moins de vingt salariés. C'est la première fois qu'elles sont aussi largement prises en considération dans le code du travail.

Nous étions très fortement attachés à la priorité donnée à l'accord de branche par rapport aux accords d'entreprise – plus complexes pour nos entreprises, dont la grande majorité emploie moins de dix salariés. L'accord de branche apporte une plus grande sécurité à l'employeur comme aux salariés. Nous avons néanmoins demandé la possibilité de déroger à l'accord de branche ; les ordonnances la prévoient, et de façon très simple. Les chefs d'entreprise pourront ainsi trouver avec leurs salariés, au quotidien, la meilleure façon de s'adapter.

Tout accord de branche devra comporter des mesures spécifiques adaptées aux TPE : cette mesure est à nos yeux cruciale, même si la presse en parle peu. La dématérialisation du code du travail est également importante pour les TPE.

En ce qui concerne la barémisation des indemnités prud'homales, il était essentiel à nos yeux que la forme cesse de primer sur le fond ; la mise à disposition de tous d'un document CERFA permettra d'éviter les erreurs de procédures, très pénalisantes pour les chefs d'entreprise, et à l'origine de grandes difficultés pour nos entreprises.

Nous avons également apprécié que les ordonnances mettent le droit en conformité avec la réalité des entreprises : les délégués du personnel n'étaient présents que dans 15 % à 20 % des entreprises ; la suppression de l'obligation de disposer d'un délégué du personnel dans les entreprises de moins de vingt salariés nous satisfait. Nous aurions néanmoins préféré que le comité social et économique puisse être utilisé dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Nous apprécions également la réforme du compte pénibilité, que nous avons beaucoup combattue dans sa version initiale, et l'allègement des obligations.

Nous souhaiterions que la représentation nationale prenne position sur deux sujets. Un accord interprofessionnel de 2008 prévoyait la prise en charge du licenciement pour inaptitude non professionnelle, mais il n'a pas été appliqué ; nous avons demandé au Gouvernement d'imposer aux partenaires sociaux le respect de cet engagement. Nous aimerions être accompagnés dans cette démarche : un tel licenciement représente des frais très lourds, voire dangereux pour la survie de l'entreprise.

Nous regrettons par ailleurs l'augmentation de l'indemnité de licenciement pour motif économique. Elle est toutefois limitée pour les entreprises de moins de dix salariés.

Notre avis global est donc extrêmement positif. Le dialogue social dans nos entreprises se fait de façon naturelle, quotidienne. Les professions artisanales et libérales peuvent avoir recours à des commissions paritaires – CPRIA (commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat) et CPRIPL (commissions paritaires régionales interprofessionnelles des professions libérales) – qui permettent d'externaliser le dialogue social et de discuter sereinement avec les organisations syndicales. Nous disposons aujourd'hui de tous les outils nécessaires.

Ces ordonnances ne permettront pas d'embauches massives, mais le jour où l'activité sera là, l'embauche sera facilitée. Très vite, nos collègues envisageront le recrutement de façon plus positive, moins contraignante.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Vous êtes globalement satisfaits de l'évolution des relations au travail, en particulier, pour les TPE, de l'articulation entre le dialogue social au niveau de l'entreprise et au niveau des branches professionnelles – où il est vrai que l'on retrouve plutôt les interlocuteurs et partenaires sociaux des grandes entreprises, mais qui devront se pencher aussi sur ce qui concerne les plus petites entreprises. C'est d'autant plus important que ces dernières représentent une part non négligeable de l'emploi possible dans notre pays.

J'ai bien entendu également les attentes et les regrets des uns et des autres. La priorité, vous le comprenez, a été donnée aux plus petites entreprises ; le dialogue social est souvent plus solide dans les entreprises de plus de 300 salariés, qui faisaient l'objet de quelques regrets du MEDEF.

Dans la perspective d'un dialogue social plus fluide au sein de toutes les entreprises, comment voyez-vous la fusion des IRP ?

M. Michel Guilbaud. Elle est essentielle – non pas que les instances aient mal fonctionné jusqu'à présent, mais parce que les différentes questions traitées se recoupaient souvent. Séparer l'organisation du travail, le projet économique de l'entreprise, l'évolution des métiers... n'avait plus de sens. L'existence de différentes instances n'était pas efficiente – nombreuses réunions examinant les mêmes questions, expertises commandées en double, voire en triple... Les ordonnances redonnent ainsi de la cohérence au dialogue social.

Dès la prochaine élection et, au plus tard, à la fin de l'année 2019, le nouveau comité sera en place : toutes les entreprises sont en train de se pencher sur cette question. Il faut rappeler que le CSE regroupe et rationalise les compétences des différentes instances qui existaient jusque-là, mais qu'il n'en perd aucune.

C'est donc à notre sens une grande simplification qui donne du sens. Ce sont souvent les mesures les plus simples qui envoient les signaux les plus forts. Cela va vraiment dans le sens d'un renforcement de la confiance.

M. Jean-Michel Pottier. La fusion des institutions représentatives du personnel est une mesure de rationalisation qui était attendue, notamment par les entreprises de taille moyenne, particulièrement concernées. Elle est un gage d'efficacité car les représentants du personnel qui siègeront au conseil social et économique partageront tous une vision des sujets à 360° degrés ; ils ne seront plus enfermés, comme ils l'étaient auparavant, dans des approches compartimentées. C'est un élément déterminant pour le bon déroulement des négociations et la bonne exécution des décisions. Par ailleurs, l'existence d'un organe unique,

le CSE, dont les missions sont identiques quelle que soit la taille de l'entreprise, clarifie la situation. Il s'agit, là aussi, un facteur d'efficacité.

M. Alain Griset. Ma réponse sera plus brève : pour notre part, nous ne sommes pas concernés par cet aspect de la réforme... (*Sourires.*)

Mme Catherine Fabre. Les ordonnances reconnaissent la valeur fondamentale du dialogue social pour réguler les relations de travail. Je me réjouis de ce changement de paradigme, car la culture de la confrontation qui prévaut dans notre pays a trop longtemps favorisé un *statu quo* néfaste. Mais, pour que ce succès s'inscrive dans le long terme, il faut désormais impulser une véritable culture du syndicalisme réformiste car, avec un taux de syndicalisation de seulement 9 % dans le secteur privé, la France se situe loin derrière ses voisins européens. En tant que représentants des organisations patronales, il vous incombe, me semble-t-il, d'adresser un message fort en faveur du dialogue social non seulement aux chefs d'entreprise, mais aussi aux salariés. C'est à vous qu'il revient d'encourager ces derniers à s'investir dans le syndicalisme et la négociation sociale, afin de garantir le succès de cette réforme.

Dans quelle mesure vous sentez-vous dépositaires de cette mission de sensibilisation des salariés, des managers et des dirigeants des TPE et des PME, dans lesquelles la culture de la négociation est moins forte que dans les grandes entreprises ? Et quelles actions comptez-vous mener pour encourager ce changement culturel ?

M. Bernard Perrut. Le groupe Les Républicains retrouve dans ces ordonnances les propositions qu'il défend depuis longtemps, après avoir entendu vos organisations et partagé un certain nombre de vos préoccupations.

Le Gouvernement a annoncé, il y a quelques jours, qu'une sixième ordonnance serait présentée pour apporter un certain nombre de corrections aux cinq premières. En avez-vous connaissance et comment avez-vous été associés à son élaboration ? Comporte-t-elle uniquement des corrections – ce dont je ne peux douter – ou inclut-elle des innovations ?

Par ailleurs, grâce à une mesure que nous avons souvent défendue et qui a été adoptée par l'Assemblée et le Sénat dans le cadre du projet de loi d'habilitation, le motif économique du licenciement n'est plus apprécié au niveau international mais au niveau des entreprises d'un groupe appartenant au même secteur d'activités à l'intérieur du territoire national. Toutefois, nous déplorons que l'ordonnance ne précise plus qu'en cas de fraude, le périmètre d'appréciation doit être étendu au-delà des frontières nationales. En effet, pour notre groupe, l'équilibre du dispositif devrait reposer *in fine* sur la capacité du juge à lutter contre la création artificielle de difficultés économiques. Je souhaiterais connaître votre avis sur ce point.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Lorsqu'on flexibilise le marché du travail, comme cela est permis par les ordonnances, on facilite à la fois les embauches et les fins de contrat. Le contexte économique rend plausible une orientation plutôt favorable aux embauches. Mais disposez-vous d'éléments qui étayeraient cette hypothèse ? Connaissez-vous des entreprises qui, dès à présent, prévoient d'entamer un dialogue social pour tirer profit des nouvelles dispositions contenues dans les ordonnances ? Enfin, quelle lecture font-elles des bénéfices attendus ?

M. Michel Guilbaud. Madame Fabre, nous ne pouvons qu'approuver le changement de paradigme que vous avez évoqué, puisque nous appelions de nos vœux une réforme qui permette à chaque entreprise de s'adapter plus rapidement à sa réalité opérationnelle, tout en précisant que la confiance devait être le maître mot. En effet, on a trop souvent parlé de rapports de force ou de domination. La subordination existe dans le cadre du contrat de travail, mais elle ne doit pas primer dans le dialogue social. Du reste, lorsqu'on se rend dans des pays voisins, comme la ministre l'a fait la semaine dernière, on constate que la culture peut être différente à cet égard. Bien entendu, on ne change pas de culture en un claquement de doigts, mais le contexte juridique nous y invite plus ou moins.

Nous mesurons bien, du reste, la responsabilité qui nous incombe s'agissant de l'ensemble des ordonnances : il va nous falloir faire du prosélytisme. Sur le terrain, le chef d'entreprise est surtout préoccupé par la réalité économique quotidienne ; il ne s'intéresse pas forcément aux débats que nous avons ici, voire au sein du MEDEF. Nous devons donc expliquer ces ordonnances, qui sont des textes complexes, et les possibilités qu'elles leur offrent. Au demeurant, ces possibilités peuvent varier selon le secteur d'activités concerné. La place de l'entreprise par rapport à la branche, par exemple, dépendra de la convention collective. Nous devons donc nous adapter au terrain. Mais le MEDEF dispose d'un réseau territorial et de fédérations, et ses équipes transmettront le message. Il s'agit de déployer les réformes, pour ainsi dire, de faire œuvre de pédagogie et d'encourager un dialogue social renouvelé. J'ajoute que les branches professionnelles ont désormais, dans le prolongement de la loi El Khomry, des agendas sociaux de discussion qui doivent également prendre en compte ce contexte nouveau. Leur rôle vis-à-vis des entreprises va évoluer et de nouvelles possibilités leur sont offertes.

Quant à la sixième ordonnance, nous en connaissons le principe depuis le départ. En revanche, nous ignorons encore son contenu. Mais, depuis 2013, le Parlement vote, chaque année, une loi qui touche au droit du travail, et il est nécessaire que tout cela demeure cohérent. Nous attendons donc un texte essentiellement technique – je ne crois pas que l'intention soit d'y insérer un nouveau volet de réformes. De ce fait, il doit intervenir *a posteriori*, car il portera également sur les ordonnances que vous allez ratifier. Quoi qu'il en soit, nous n'avons pas encore commencé à en discuter, mais je pense qu'elle pourrait procéder à des ajustements techniques – encore une fois, il ne s'agit pas de modifier la philosophie des ordonnances – concernant, par exemple, la branche professionnelle, car certaines mesures de la loi El Khomry ont été conçues dans la précipitation.

Enfin, en ce qui concerne les embauches, nous estimons que la perception des ordonnances est globalement positive, de sorte que les entreprises s'inscrivent dans un nouveau contexte favorable à la confiance. De plus, la réforme apporte des assouplissements et une sécurisation juridique qui vaudra aussi pour l'acte d'embauche. Je pense notamment au plafonnement des indemnités prud'homales. Il est toujours très difficile d'expliquer que l'embauche est bloquée par des risques liés à un éventuel licenciement, mais on sait que l'entreprise a besoin d'être sécurisée économiquement et juridiquement. Les ordonnances vont donc déverrouiller la décision individuelle du chef d'entreprise d'investir ou d'embaucher. Les bénéfices en seront démontrés, mais il faut désormais agir sur le terrain et expliquer la portée du texte à chaque entreprise, notamment aux plus petites d'entre elles.

M. Jean-Michel Pottier. J'ai abordé la question du syndicalisme réformiste dans mon intervention liminaire. À cet égard, l'enjeu est maintenant de proposer une offre de services qui réponde aux attentes des salariés des TPME dans le cadre du dialogue social qui va s'y développer. De fait, ces salariés ont souvent le sentiment que le discours syndical, qui

caricature les patrons en voyous, ne concerne que les grandes entreprises. Ils ne s'y reconnaissent pas, car ce discours ne correspond ni à leurs relations de travail ni à la vision qu'ils ont de leur employeur, et il est très dommageable pour le dialogue social. Il est donc très important, si nous voulons avancer, qu'un effort soit fait dans ce domaine. Mais je suis persuadé qu'une fois que le soufflé sera retombé, les organisations syndicales se saisiront du sujet. J'en connais qui sont déjà à l'œuvre pour élaborer une réponse adaptée.

J'ai bien conscience de la responsabilité qui nous incombe dans la sensibilisation au déploiement de cette réforme. Et, croyez-moi, ce n'est pas un vain mot : nous y travaillons avec les branches professionnelles, dans les territoires. Cet enjeu est pour nous essentiel, car nous souhaiterions que l'on ne s'arrête pas là. On a évoqué tout à l'heure le seuil de 50 salariés. Si nous sommes capables de démontrer que la réforme produit des effets, y compris pour le développement du dialogue social et de la présence syndicale, nous pourrions peut-être aller un peu plus loin la prochaine fois. Nous sommes donc très attachés au déploiement de la réforme, parce qu'il conditionne celles qui sont à venir.

Sur la sixième ordonnance, je ne ferai pas de commentaires. Nous espérons qu'il s'agit uniquement de corriger des coquilles ; elles existent : nous en avons relevé un certain nombre. En tout état de cause, nous n'avons pas connaissance d'autres intentions. Je m'en tiendrai donc là.

Quant aux entreprises qui argueraient frauduleusement de difficultés économiques pour justifier des licenciements, c'est une question un peu éloignée du dialogue social. Si nous voulons avoir des relations de confiance, mieux vaut éviter de s'invectiver. J'ai participé au voyage de Mme Pénicaud au Danemark notamment, où nous avons rencontré les représentants du patronat et des deux principaux syndicats. Tout d'abord, il était bien difficile de les identifier en s'en tenant à leurs discours, car ceux-ci sont très complémentaires. Ensuite, lorsqu'on les a interrogés sur le point de savoir qui arbitrait leurs discussions en cas de désaccord, ils étaient incapables de nous répondre : dès lors qu'ils décident de discuter, ils ne conçoivent pas que leur dialogue puisse aboutir à un désaccord. Si nous parvenions à établir ce type de relations sociales en France, ce serait merveilleux ! La réforme est un premier pas dans cette direction ; c'est en tout cas le vœu que je forme.

Enfin, en ce qui concerne les embauches, nous pourrions rapidement mesurer un premier effet des ordonnances. Les PME avaient le réflexe d'embaucher plutôt en contrat à durée indéterminée, parce que ce type de contrat – le seul auquel il est possible de mettre fin à tout moment – est plus sécurisant pour elles et parce qu'elles s'inscrivent dans une démarche de long terme lorsqu'elles créent des emplois. Or, la création de CDI avait un peu reculé ces derniers temps, en raison de la crise économique et de l'absence de visibilité. Dès lors que les entreprises retrouvent de la visibilité, que la réglementation se stabilise et continue d'aller dans le même sens, le retour au CDI, amorcé depuis deux ans, va s'amplifier. Toutefois, la réforme a besoin d'un temps d'infusion pour produire ses effets sur l'emploi. Ceux-ci ne pourront donc être réellement mesurés qu'à moyen terme. Ne nous faisons surtout pas d'illusions.

M. Alain Griset. L'embauche est prioritaire ; c'est ce que nous recherchons tous. Certes, elle dépend de l'activité, mais les mesures qui ont été prises vont sans aucun doute la faciliter dans nos secteurs, car la confiance sera là. Depuis environ six mois, on constate d'ailleurs, dans le secteur du bâtiment, qui représente 40 % des entreprises de l'artisanat, une certaine reprise de l'activité, évaluée à 2 % par trimestre, reprise qui s'est traduite par de très

nombreuses embauches. Je suis persuadé que les ordonnances amplifieront ce mouvement ; je suis très optimiste sur ce point.

Monsieur Perrut, nous ne connaissons pas le contenu de la sixième ordonnance, et aucune discussion n'est prévue pour l'instant à ce sujet.

Il est vrai que, dans nos entreprises en particulier, le taux de syndicalisation est très faible. Mais nous avons d'ores et déjà commencé, et nous allons poursuivre dans cette voie, à établir un dialogue à trois niveaux bien distincts. Premier niveau : le dialogue quotidien, informel, dans l'entreprise. Deuxième niveau : le dialogue de branche. Celui-ci est extrêmement positif : beaucoup d'accords sont conclus dans notre secteur d'activité, et toutes les organisations syndicales de salariés en signent très régulièrement. Du reste, les conflits sont très rares. Troisième niveau : les CPRIA et les CPRIRL qui, créées il y a quelques mois, sont un lieu d'échanges et de dialogue interprofessionnel que nous souhaitons développer davantage encore dans les prochains mois.

Par ailleurs, nous avons commencé à organiser, et nous allons les amplifier, des réunions territoriales, dans les départements, les régions, les agglomérations et les territoires ruraux, pour faire connaître les nouveaux dispositifs aux plus de 2,3 millions d'entreprises que nous représentons. C'est très difficile et le service après-vote est donc extrêmement important. Il contribuera à ce que nos collègues s'approprient ces dispositifs, retrouvent ainsi la confiance et embauchent.

Mme Fadila Khattabi. Vous n'avez pas abordé la mesure relative au télétravail, qui est l'une des mesures phares des ordonnances. Or, elle pourrait non seulement améliorer le quotidien de nombreux salariés, mais aussi répondre à certaines problématiques de recrutement. Je souhaiterais donc savoir comment vous envisagez de l'appliquer dans vos entreprises, si tel n'est pas déjà le cas.

M. Aurélien Taché. Je souhaiterais que vous reveniez sur le rôle que vous estimez devoir jouer pour favoriser le dialogue social au sein de branches qui ne fonctionnent pas toutes extrêmement bien. Par ailleurs, quel regard portez-vous sur la place des salariés dans le nouveau dialogue social, en particulier sur les conseils d'entreprise qui pourraient voir le jour dans le cadre d'accords majoritaires ? Dans quelle mesure cette nouvelle institution permettrait-elle d'aller plus loin en matière de codécision ?

M. Marc Delatte. Ma question est peut-être un peu hors sujet, mais je souhaiterais connaître votre sentiment quant à la volonté exprimée par le Président de la République de revisiter l'intéressement et la participation.

M. Michel Guilbaud. Madame Khattabi, le télétravail a fait l'objet de discussions entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, avant la rédaction des ordonnances. Patronat et syndicats avaient inscrit ce sujet à leur agenda social pour répondre à une attente des entreprises et des salariés. Les textes en vigueur sont assez anciens et, malgré les nombreuses contraintes qu'ils imposent, une grande insécurité juridique demeure en la matière. Nous n'avons pas signé d'accord interprofessionnel, mais, en juin dernier, les partenaires sociaux ont publié et remis au Gouvernement un rapport conjoint qui recommande d'adopter une approche pragmatique plutôt qu'une nouvelle loi.

Les ordonnances, qui s'inspirent de ce travail commun, permettent de faire évoluer le contexte et d'assurer une certaine sécurité de part et d'autre. Elles introduisent aussi une

souplesse indispensable, car la promotion du télétravail ne passera pas que par le droit : il faut aussi compter avec les obstacles culturels et la nécessité d'adapter les règles à un univers différent.

Les ordonnances renvoient évidemment à l'entreprise : une charte ou un accord élaboré grâce au dialogue social doit permettre d'adapter le télétravail à la réalité. Évidemment, le télétravail ne peut pas se concevoir de la même façon dans les services, dans l'industrie ou dans le commerce. Les nouvelles technologies offrent néanmoins des possibilités nouvelles dans de nombreux secteurs.

Monsieur Taché, les questions de gouvernance sont assez délicates. En 2014, nous avons défendu l'idée d'une instance unique, que nous proposons de nommer « conseil d'entreprise ». Elle aurait regroupé les compétences du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du délégué du personnel, tout en ayant une place dans les négociations, mais cette dernière compétence empiétait sur les prérogatives du délégué syndical. Nous aurions souhaité que ce schéma conciliant toutes les fonctions de représentation devienne le droit commun, mais les ordonnances en sont restées au comité social et économique. Un accord peut toutefois permettre d'avancer vers une étape nouvelle pour laquelle le Gouvernement a prévu un avis conforme – certains ont parlé de codécision.

Finalement, nous nous rallions au texte retenu, et nous attendons de voir jusqu'où le dialogue mènera dans chaque entreprise. Dans les autres pays, les choses se déroulent dans des contextes totalement différents – la portée des accords n'est, par exemple, pas la même. Il sera donc préférable de faire le bilan du conseil d'entreprise tel qu'il est proposé pour savoir si l'on peut aller plus loin. Le Gouvernement a renvoyé aux partenaires sociaux la responsabilité de trouver le bon mode de relations. Certains syndicats ne sont d'ailleurs pas très à l'aise avec la « codécision » qui met sur le même plan des acteurs qui n'ont pas les mêmes responsabilités : conduite de l'entreprise d'un côté, représentation des salariés de l'autre.

La question plus générale de l'association des salariés à la performance de l'entreprise a été posée, en dehors de toute négociation d'une loi à caractère social, dans le cadre du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), lancé la semaine dernière par le ministre de l'économie. M. Bruno Le Maire et M. Benjamin Griveaux, secrétaire d'État chargé de l'économie et des finances, ont retenu six thèmes de travail dont l'un s'intitule « Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises ». L'association des salariés à la décision fait évidemment partie des sujets sur la table, mais tout ce que font les ordonnances va dans cette direction et, grâce aux nouveaux modes de consultation des salariés, l'information de ces derniers aura un nouveau sens.

Monsieur Delatte, nous pensons qu'il faut aller plus loin vers l'intéressement et de la participation en passant par des incitations. Nous sommes très favorables à l'intéressement comme complément de la participation – qui est obligatoire depuis longtemps dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Plus souple, il permet de discuter avec les représentants des salariés de critères de performance au-delà de la formule imposée par la loi. Il a cependant subi un véritable coup d'arrêt en 2012 avec l'augmentation considérable du forfait social jusqu'à 20 %.

Des textes récents ont toutefois permis de réduire le montant de ce forfait lorsqu'une PME négocie son premier accord d'intéressement. On peut sans doute aller plus loin. Nous sommes disposés à avancer et nous commençons à y travailler dans le cadre de la concertation

lancée par Bercy. Nous pouvons peut-être imaginer des simplifications ou des modalités innovantes d'intéressement. Nous sommes évidemment prêts à répondre aux attentes du Président de la République à ce sujet.

M. Jean-Michel Pottier. Alors que la grande majorité des salariés aspirent à profiter du télétravail quand c'est possible, les partenaires sociaux ont évité le piège de la signature d'un accord interprofessionnel qui aurait encore alourdi les procédures existantes. Les ordonnances facilitent et sécurisent le télétravail : c'est une très bonne chose.

Comment faire de l'intéressement et de la participation dans les petites entreprises ? Dans l'entreprise individuelle, qui est la forme de PME la plus répandue, la rémunération du chef d'entreprise est le résultat. Faut-il que ce dernier partage sa rémunération ? Seriez-vous prêts à partager la vôtre ? Que se passe-t-il en cas de pertes ? Ces chefs d'entreprise acceptent aussi que leur rémunération soit nulle. Si les gains sont partagés, comment les pertes se traduiront-elles ? Quelle serait la méthode utilisée ? N'en sera-t-on pas réduit à faire du saupoudrage ? Et puis, peut-on réduire les rémunérations parfois peu élevées de chefs d'entreprise de PME ? Nous réfléchissons néanmoins, et nous participons évidemment aux groupes de travail mis en place à Bercy en vue de la loi annoncée.

M. Alain Griset. Nos réponses montrent que des différences considérables existent entre les entreprises selon leur taille.

La moitié des entreprises que nous représentons pour notre part n'emploient aucun salarié, et 80 % des autres moins de dix salariés. Le projet de loi TPE-PME que préparent M. Bruno Le Maire et M. Benjamin Griveaux doit selon nous permettre de revoir leur fiscalité et leur mode de fonctionnement. Aujourd'hui, par exemple, la moitié de nos entreprises sont en nom propre : elles sont soumises à l'IRPP et paient des impôts et cotisations sur leurs bénéfices, autrement dit, elles paient des cotisations sur un revenu qu'elles ne perçoivent pas. Comme le disait M. Gilbaud, c'est dans le cadre de ces évolutions qu'il faut reposer la question de la participation et de l'intéressement.

Pour un maçon ou un charpentier, vous comprenez que le télétravail n'a guère de sens... S'il n'est ainsi pas applicable partout, nous souhaitons néanmoins accompagner les collègues dont les activités professionnelles le permettent, car nous considérons que nos salariés doivent pouvoir bénéficier de cette évolution positive.

M. Dominique Da Silva. Disposez-vous d'une estimation du nombre de nouvelles missions que permettra l'extension des contrats de chantiers ? Quand les branches professionnelles transmettront-elles des informations à ce sujet ?

M. Michel Guilbaud. Il est très difficile de donner une estimation chiffrée. Nous considérons évidemment qu'il s'agit d'une mesure très positive qui permettra de créer des emplois qui n'auraient pas existé sinon.

Le contrat de mission est un CDI. Il inscrit le salarié dans un emploi qui peut être durable en même temps que l'entreprise prend un risque en créant une activité. Jusqu'à aujourd'hui, il était difficile d'y recourir en dehors du contrat de chantier dans la construction, même lorsque les partenaires sociaux le souhaitaient. Les sous-traitants de STX à Saint-Nazaire ont voulu signer des contrats de chantier mais n'y sont pas parvenus, en dépit de la position favorable et consensuelle des syndicats, car ce n'était pas l'usage dans le secteur de la métallurgie.

Si la confiance est là, nous sommes persuadés que cette mesure peut avoir un effet dans certaines branches. Elle permet de créer des emplois supplémentaires si l'on parie sur l'avenir. Je rappelle que le contrat de mission ne s'interrompt pas nécessairement à la fin du chantier, celle-ci constituant seulement un motif de rupture : les salariés peuvent poursuivre leur CDI. L'effet est donc doublement positif : des emplois sont créés, et ils peuvent s'inscrire dans la durée. Certes, il n'y a pas de garantie, mais on n'en a jamais vraiment avec le CDI – cela nous ramène à l'insécurité juridique liée aux motifs de rupture.

Nous incitons fortement les branches professionnelles à engager des discussions car cette extension peut entraîner une dynamique de créations d'emplois qui se consolideront par la suite.

M. Jean-Michel Pottier. Nous n'avons pas obtenu la transcription directe dans le code du travail de la notion de contrat de chantier. Cela aurait facilité les choses et permis de gagner du temps, mais, dans une négociation, on ne peut pas l'emporter sur tout. Cela reste un regret. Peut-être cette mesure passera-t-elle la prochaine fois !

M. Alain Griset. Ce dispositif, qui existe depuis très longtemps dans nos secteurs d'activité – évidemment, il concerne en premier lieu le bâtiment – n'a jamais posé de problèmes particuliers, bien au contraire. Nous sommes donc extrêmement favorables à son extension. Nous avons également été sollicités dans l'affaire des chantiers STX, dont parlait M. Guilbaud : nous avons donné un accord de principe pour une dérogation, et nous souhaitons même que la loi soit modifiée.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Merci, messieurs, pour vos réponses particulièrement précises et complètes.

La séance est levée à dix-huit heures trente-cinq.



Présences en réunion

Réunion du mardi 31 octobre 2017 à 17 heures 15

Présents. – Belkhir Belhaddad, Mme Brigitte Bourguignon, Mme Christine Cloarec, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Catherine Fabre, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Albane Gaillot, Mme Patricia Gallerneau, Mme Carole Grandjean, M. Brahim Hammouche, Mme Fadila Khattabi, Mme Charlotte Lecocq, M. Sylvain Maillard, M. Bernard Perrut, Mme Valérie Petit, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Mireille Robert, M. Aurélien Taché, M. Adrien Taquet, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs

Excusés. - Mme Ericka Bareigts, Mme Justine Benin, Mme Claire Guion-Firmin, M. Jean-Philippe Nilor, M. Alain Ramadier, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

Assistait également à la réunion. - M. Xavier Breton